

COMUNE DI ROMENTINO

Provincia di Novara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 che introduce nell'ordinamento il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione;
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 relativo all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
- articolo 6, comma 3, lett. a) del decreto ministeriale n. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 che ha introdotto una modifica significativa della disciplina delle capacità assunzionali a tempo indeterminato per i comuni, prevedendo il superamento delle regole fondati sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;
- d.m. 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”;
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;
- Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018,
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 in materia di verifica delle eccedenze di personale.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA IN SERVIZIO AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 23 unità di personale

di cui:

n. 23 a tempo indeterminato

n. 22 a tempo pieno

n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 cat. D – istruttori direttivi

n. 14 cat. C

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore - amministrativo
- n. 4 con profilo di Istruttore - educatrice prima infanzia
- n. 2 con profilo di Istruttore - geometra
- n. 3 con profilo di Istruttore - Agente di Polizia Municipale

n. 5 cat. B

così articolate:

- n. 1 con profilo di Collaboratore professionale - amministrativo
- n. 2 con profilo di Esecutore - amministrativo
- n. 1 collaboratore professionale con profilo di Messo autista/addetto servizi amministrativi
- n. 1 collaboratore professionale con profilo di Operaio - autista scuolabus

Il Comune di Romentino con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 30-01-2023 ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2024-2025 che in questa sede si aggiorna tenuto conto anche del rendiconto 2022 approvato, nonché di quanto attuato.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale risulta essere come di seguito rappresentato:

TABELLA

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	5.645	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato	2022	964.751,96 €	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		988.966,18 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	3.576.329,53 €	
	2021	3.593.118,84 €	
	2022	3.836.219,42 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.668.555,93 €	

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	319.174,45 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.349.381,48 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	28,80%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)	30,90%

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale e la media delle entrate correnti al netto del FCDE pari al 28,80%
- Con riferimento alla fascia demografica di appartenenza dell'ente - fascia demografica e): popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti - la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90 %;
- Il comune si colloca pertanto nella fascia compresa tra il valore della soglia di virtuosità (a) e il valore di rientro della maggiore spesa (b).
- il Comune di Romentino in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del d.m. 17/03/2020, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'articolo 6 non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- Il Comune può assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, rispettando il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato: tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: "il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Atteso che ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è di € 887.854,73

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 41.644,48
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00

Dato atto che il Comune di Romentino con la deliberazione della Giunta Municipale n. 124 del 15.11.2022 ha effettuato la ricognizione del personale in soprannumero e/o in eccedenza ai sensi dell'articolo 33 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 legge n. 183/2011 – Anno 2023, dalla quale si evince che la dotazione organica di questo Ente non presenta situazioni di soprannumero od eccedenza di personale;

Atteso che questo ente:

- ha approvato nei termini previsti il Bilancio di previsione, il Rendiconto e il Bilancio consolidato ed inviato i relativi dati entro 30 giorni, alla BDAP;
- ha provveduto all'attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 15.11.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006

DATO ATTO che per gli anni 2023-2024-2025, alla data attuale non sono state formalizzate posizioni di collocamento in quiescenza sebbene dal Progetto Pensioni "Mosaico", a cui il Comune ha aderito nell'anno 2015, è nota, rispetto alla Riforma pensionistica Fornero, la simulazione delle date di collocamento a riposo di tutti i dipendenti in servizio, alcune delle quali ricadrebbero nel triennio in trattazione;

VALUTATO inoltre che il quadro pensionistico e legislativo di riferimento è in continua evoluzione e appare più opportuno differire la programmazione occupazionale alla formalizzazione di eventuali richieste, in connessione con un più definito quadro normativo, fatte salve in ogni caso imprevedibili richieste di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 verso altri Enti da parte di personale di Ruolo ed eventuali esigenze temporanee ed eccezionali, e/o sostituzioni anche per maternità;

Rilevato che presso il Comune di Romentino, dal 2022 ad oggi, il quadro occupazionale si è movimentato nei seguenti termini:

- Vacanza di un posto di cat. Giuridica B3 "Collaboratore professionale" con profilo di "Addetto ai Servizi amministrativi-Messo-Autista", presso l'Area Socio-Demografica per dimissioni volontarie in data 20.8.2019 prot.9544 di un dipendente, quale vincitore di Concorso pubblico in altro Ente Locale;
 - Copertura del suddetto posto vacante mediante scorrimento di graduatoria esistente presso il Comune di Cerano con decorrenza 02.05.2022;
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica C "Istruttore" con profilo professionale di "Educatrice Prima infanzia" - Area Socio-Demografica, per collocamento in quiescenza in data 31.12.2021;

- Copertura del suddetto posto vacante mediante mobilità esterna e cessione del Contratto dal Comune di Castano Primo al Comune di Romentino con decorrenza 10.1.2022
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica C "Istruttore" con profilo professionale di "Educatrice Prima infanzia" - Area Socio-Demografica, per collocamento in quiescenza in data 31.12.2022;
 - Copertura a decorrere dal 01.01.2023 del suddetto posto mediante mobilità esterna attivata con determina del Responsabile del personale n. 13 del 24.10.2022;
- Vacanza di un posto di cat. Giuridica B1 "Esecutore-Operaio" con profilo di "Operaio", presso l'Area Tecnica Urbanistica a part-time al 83,33% pari a 30 ore settimanali;
 - Copertura a decorrere dal 01.02.2023 del suddetto posto mediante procedura di assunzione dalle liste del Centro per l'Impiego di Novara attivata con determina del Responsabile del personale n. 10 del 19.08.2022;

Atteso che il Comune di Romentino è titolare di interventi finanziati dal PNRR;

Richiamato l'art. 31-bis del D.L. 152/2021 che dispone: *"Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*

Dato atto che le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica (1,6% da 5.000 a 9.999) come risulta dalla seguente tabella:

Entrate correnti - rendiconto di gestione dell'ultimo triennio	2020	3.576.329,53
	2021	3.593.118,84
	2022	3.836.219,42
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.668.555,93
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	319.174,45

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.349.381,48
Limite spesa aggiuntiva	1,6%	53.925,04

Dato inoltre atto che le predette assunzioni:

- sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- possono essere attivate anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi;
- possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;

Richiamato l'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, modificato dall'art.9, comma 18-bis, del D.L. 152/2021, che stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;

Visto in particolare, il comma 1 del citato articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 dispone, tra l'altro, che *"le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto"*;

Richiamata la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 4 del 18.01.2021 che stabilisce le condizioni per il riconoscimento nell'ambito dei fondi assegnati dal PNRR per le spese di personale sostenute dagli enti titolari di interventi per il reclutamento di personale;

Atteso che, come chiarito, dalla suddetta circolare, le spese sostenute per l'assunzione di personale volto a garantire l'attuazione dei progetti, possono essere posti a carico del PNRR *"nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico"*, calcolati sulla base di quanto indicato nella circolare n.4/2022 e non sono soggette ad autorizzazione;

Atteso che al fine di garantire il rispetto dei termini perentori per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR il Comune di Romentino non dispone delle risorse umane e professionali sufficienti, e pertanto potrebbe essere necessario implementare la dotazione organica dell'ente di figure professionali, di supporto alla attività tecnico/amministrative connesse alle procedure di attuazione degli interventi programmati;

Evidenziato, inoltre, che il reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR, ai sensi dell'art.31-bis, comma 1, è effettuato in deroga:

- a) ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- b) alla determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) al rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);

Piano triennale dei fabbisogni del personale

Anno 2023:

A. Si è già provveduto alla copertura dei seguenti posti:

- **A decorrere dal 01.01.2023 cat. Giuridica C “Istruttore”** con profilo professionale di “Educatrice Prima infanzia” (secondo la nuova riclassificazione area degli istruttori, con profilo professionale di istruttore), presso l'Area Socio-Demografica mediante mobilità esterna con cessione del Contratto dal Comune di Trecate al Comune di Romentino;
- **A decorrere dal 01.02.2023 cat. Giuridica B1 “Esecutore”** con profilo di “Operaio” (secondo la nuova riclassificazione area degli Operatori esperti, profilo professionale di Operatore esperto) a part-time all'83,33% pari a 30 ore settimanali, presso l'Area Tecnica Urbanistica mediante selezione attraverso il Centro per l'Impiego,

B. Copertura di posti legati all'attuazione dei progetti PNRR, ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, modificato dall'art.9, comma 18-bis, del D.l 152/2021, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici comunali, attraverso contratti a tempo determinato della durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole Amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, che dovessero rendersi necessari in corso d'anno, in deroga ai limiti di spesa stabiliti: dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge n. 296/2006;

C. Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno

mediante:

- ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
- oppure copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
- oppure copertura del posto mediante Concorso pubblico;

D. Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile, compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

Anno 2024:

Qualora il Piano triennale dei fabbisogni di personale previsto per l'anno 2023 non venga concluso nello stesso anno, si dovrà portare a compimento nell'anno 2024.

A. Copertura di posti legati all'attuazione dei progetti PNRR, ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, modificato dall'art.9, comma 18-bis, del D.L. 152/2021, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici comunali, attraverso contratti a tempo determinato della durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole Amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, che dovessero rendersi necessari in corso d'anno, in deroga ai limiti di spesa stabiliti: dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge n. 296/2006;

B. Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno mediante:

- ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
- oppure copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
- oppure copertura del posto mediante Concorso pubblico,

C. Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

Anno 2025:

Qualora il Piano triennale dei fabbisogni di personale previsto per gli anni 2023 e 2024 non venga concluso negli anni di riferimento, si dovrà portare a compimento nell'anno 2025.

A. Copertura di posti legati all'attuazione dei progetti PNRR, ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, modificato dall'art.9, comma 18-bis, del D.L. 152/2021, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici comunali, attraverso contratti a tempo determinato della durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole Amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, che dovessero rendersi necessari in corso d'anno, in deroga ai limiti di spesa stabiliti: dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge n. 296/2006;

B. Copertura di eventuali posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno mediante:

- ricorso alla mobilità volontaria tra enti ex art. 30, comma 2 e 2bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
- oppure copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria esistente presso altri Enti,
- oppure copertura del posto mediante Concorso pubblico,

C. Per eventuali esigenze temporanee ed eccezionali non previste, e/o per sostituzioni anche per maternità: ricorso a assunzioni a tempo determinato, eventualmente attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, ai sensi e per gli effetti dell' articolo 3, comma 61, terzo periodo, della Legge 24/12/2003, n.350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile compatibilmente con il rispetto dei vincoli e dei limiti dettati dalle disposizioni finanziarie in materia e conseguente allocazione delle stanziamenti necessari previa variazione delle risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni in tema di personale e delle procedure di reclutamento vigenti;

Non sono previste stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

Per effetto della trasposizione automatica delle categorie ex CCNL 31/03/1999 nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui alla Tabella B allegata al CCNL 16/11/2022, si rappresenta quanto segue:

Tabella dipendenti in servizio al 1° aprile 2023

Dipendente	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE				
n. 1 risorsa	D3	Istruttore Direttivo Amministrativo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Elevata qualificazione
n. 1 risorsa	C5	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C4	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	B3	Collaboratore prof. Amministrativo	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto
n. 1 risorsa	C6	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C4	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	B4	Esecutore Amministrativo	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto

AREA SOCIO DEMOGRAFICA				
n. 1 risorsa	D6	Istruttore Direttivo Amministrativo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Elevata qualificazione
n. 1 risorsa	C1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	B3	Collaboratore prof. Messo autista/addetto ai servizi amm.vi	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto
n. 1 risorsa	C4	Istruttore Educatrice prima infanzia	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C3	Istruttore Educatrice prima infanzia	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C2	Istruttore Educatrice prima infanzia	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C1	Istruttore Educatrice prima infanzia	Area degli Istruttori	Istruttore
AREA VIGILANZA				
n. 1 risorsa	D5	Istruttore Direttivo Comandante	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Elevata qualificazione
n. 1 risorsa	C3	Istruttore Agente Polizia Municipale	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C2	Istruttore Agente Polizia Municipale	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C1	Istruttore Agente Polizia Municipale	Area degli Istruttori	Istruttore
AREA TECNICA URBANISTICA - AMBIENTE E TERRITORIO				
n. 1 risorsa	D4	Istruttore Direttivo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Elevata qualificazione
n. 1 risorsa	C4	Istruttore Geometra	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	C3	Istruttore Geometra	Area degli Istruttori	Istruttore
n. 1 risorsa	B4	Collaboratore prof. Operaio/autista scuolabus	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto

n. 1 risorsa	B3	Esecutore Amministrativo	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto
n. 1 risorsa	B1	Esecutore Operaio	Area degli Operatori esperti	Operatore esperto

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 30-03-2023 ad oggetto: “Nuova classificazione del personale non dirigente CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 aggiornamento dei profili professionali Modifica Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi” è stato previsto, tra l'altro, che, a partire dal 1° aprile 2023, per effetto della trasposizione automatica delle categorie ex CCNL 31/03/1999 nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui alla Tabella B allegata al CCNL 16/11/2022, tutti i riferimenti al precedente inquadramento del personale, contenuti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, approvato con propria deliberazione n. 9 del 30/01/2023, si intendono automaticamente sostituiti con quelli relativi alle nuove aree e profili professionali, come riportato nella tabella allegata alla deliberazione stessa a cui si rinvia integralmente.

Formazione del Personale

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono un obiettivo fondamentale per garantire un'azione amministrativa efficace ed efficiente oltre che per sostenere il processo di cambiamento richiesto alla P.A.

La formazione nel prossimo triennio, in particolare sarà svolta nelle seguenti materie:

- anticorruzione / trasparenza e codice di comportamento, con riferimento alla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii., al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., 39/2013 e al DPR. n. 62/2013 e/o settori maggiormente esposti a rischio corruzione in considerazione di quanto previsto nella sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e trasparenza;
- contratti pubblici, tenuto conto della modifica intervenuta in materia;
- digitalizzazione e/o informatizzazione e/o sicurezza informatica;
- sicurezza sui luoghi di lavoro e di trattamento dati personali;
- altre materie che richiedono un aggiornamento e/o formazione a causa di sopravvenienze normative, di orientamenti giurisprudenziali nuovi e/o discordanti, di interpretazioni contrastanti ecc.

Le iniziative formative sono destinate:

- a) a tutti i Responsabili di Area;
- b) ai dipendenti individuati dai Responsabili di area. Questi ultimi decideranno soggetti, materie oggetto di approfondimento, modalità e tempi tenendo conto del ruolo svolto da ciascun dipendente e garantendo la formazione di tutto il personale e al contempo la continuità dell'azione amministrativa.

La formazione verrà garantita nel corso del triennio mediante percorsi formativi “in house” (anche attraverso l'invio da parte del Segretario e/o Responsabili di Area di materiale informativo, rassegna stampa, slide, circolari, direttive ecc) e/o mediante percorsi formativi esterni (ricorrendo alla formazione offerta da IFEL, ANCI, Funzione Pubblica, Lega dei Comuni, Upel ecc. nonché eventualmente ad altri soggetti).

FASI	TEMPI	INDICATORI	RISULTATI ATTESI	RESPONSABILE
Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	31/12/2023	Secondo programma e calendario stabilito dal RSPP	100% della programmazione stabilita da RSPP	Responsabile Area Urbanistica ambiente e territorio e tecnica - RSPP
Formazione in materia di privacy	formazione già avviata con conclusione in data 15/09/2023	18 dipendenti formati (la formazione da una parte dei dipendenti è già stata effettuata) – (SI/NO)	SI	Segretario Comunale
Formazione in materia di codice dei contratti pubblici e/o in materia di PNRR	31/12/2023	4 dipendenti formati – (SI/NO)	SI	Segretario Comunale e Responsabili
Formazione in materia anticorruzione/trasparenza/ codice di comportamento	31/12/2023	Rispetto della formazione quale misura generale provvista dal Piano sezione anticorruzione e trasparenza (SI/NO)	SI	RPCT
digitalizzazione e/o informatizzazione e/o sicurezza informatica	31/12/2024	60% dipendenti formati anche attraverso l'invio di informative, linee guida di autorità competenti ecc. – (SI/NO)	SI	Responsabile della transizione digitale